

TYÖSSÄOPPIMISEN KEHITTÄMINEN

Teppo Nikkinen

Opinnäytetyö
Toukokuu 2012

Logistiikan koulutusohjelma
Tekniikan ja liikenteen ala



JYVÄSKYLÄN AMMATTIKORKEAKOULU
JAMK UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES



Tekijä(t) NIKKINEN, Teppo	Julkaisun laji Opinnäytetyö	Päivämäärä 11.05.2012
	Sivumäärä 42	Julkaisun kieli Suomi
	Luottamuksellisuus () saakka	Verkojulkaisulupa myönnetty (X)
Työn nimi TYÖSSÄOPPIMISEN KEHITTÄMINEN		
Koulutusohjelma LOGISTIIKKA		
Työn ohjaaja(t) KUUSIMURTO, Kaius		
Toimeksiantaja(t) MALHONEN, Ossi / POVERI -hanke		
<p>Tiivistelmä</p> <p>Tämä työ on tehty Etelä-Savon ammattiopistolle ja sieltä hallinnoitavalle POVERI -hankkeelle sekä Mikkelin Trans Edu -verkostolle. Vastaavaa tutkimusta oppilaitoksen logistiikka-alalla eikä Mikkelin Trans Edu -verkostossa ole ennen tätä työtä tehty.</p> <p>Tutkimuksen tavoitteena oli saada selville verkoston yrityksissä suoritettavaan työssäoppimiseen liittyviä mahdollisia ongelmia, poistaa niitä ja kehittää työssäoppimisen käytänteitä. Kysymykset painottuivat työssäoppimispaikkoihin, työssäoppimisen ohjaukseen, ohjauksen kehittämiseen ja oppilaitoksen henkilökunnan toimintaan työssäoppimisjaksojen aikana, sitä ennen ja sen jälkeen sekä yritysten halukkuutta ottaa jatkossakin työssäoppijoita, myös kansainvälisiä työssäoppimisjaksoille yrityksiin.</p> <p>Tutkimus toteutettiin kyselyn, haastatteluiden ja yhteispalavereiden avulla Mikkelin Trans Edu-verkoston yrityksille, joissa Etelä-Savon ammattiopiston logistiikka-alan opiskelijat työssäoppimista suorittavat.</p> <p>Tutkimuksen tuloksista päätellen Etelä-Savon ammattiopiston logistiikka-alan ja Mikkelin Trans Edu – verkoston yritysten välisessä yhteistyössä työssäoppimisen järjestelyihin liittyen, löytyy vielä kehitettävää. Työpaikkaohjaajia yrityksiin tulisi kouluttaa lisää ja oppilaitoksen pitäisi asettaa vastuu työssäoppimisen ohjauksesta paikkakuntaکوhtaisesti yhdelle henkilölle.</p> <p>Tiiviin yhteistyön jatkaminen oppilaitoksen ja yritysten välillä on avainasemassa työssäoppimisen kehittämisessä haluttuun suuntaan ja sitä kautta koko logistiikka-alan koulutuksen laadun parantamisessa Mikkelin alueella.</p>		
Avainsanat (asiasanat) Työssäoppiminen, Trans Edu, Poveri		
Muut tiedot		



Author(s) NIKKINEN, Teppo	Type of publication Bachelor's Thesis	Date 11.05.2012
	Pages 42	Language Finnish
	Confidential () Until	Permission for web publication (X)
Title DEVELOPMENT OF ON-THE-JOB LEARNING		
Degree Programme LOGISTICS		
Tutor(s) KUUSIMURTO, Kaius		
Assigned by MALHONEN, Ossi / POVERI project		
<p>Abstract</p> <p>This bachelor's thesis was made for South Savo Vocational College and the POVERI project. No similar research in the logistics sector of South Savo Vocational college or the Mikkeli Trans Edu network had been done prior to this work.</p> <p>The target of the research was to find out possible problems related to on-the-job learning arrangements, to find solutions to them, and to develop the practices of it. The questions asked were focused on the Trans Edu companies, where on-the-job learning is done in the Mikkeli area, on controlling on-the-job learning and how to improve it. The focus was also on the activities of the school staff during on-the-job learning periods, before and after them, and the companies' willingness to continue cooperation also with exchange students from foreign countries.</p> <p>The study was conducted using questionnaires, interviews and the feedback from the meetings with the Trans Edu network companies, where the logistics students from South Savo Vocational College perform their work-based learning.</p> <p>Judging from the results of the study, there are still some things to improve in the on-the-job learning process in the Trans Edu Mikkeli network. More job supervisors should be trained in the companies, and the college should set the responsibility for on-the-job learning arrangements to one teacher at the specified location.</p> <p>The continuation of close cooperation between the college and the companies plays a key role in developing work-based learning in the desired direction, and that way the whole education in the logistics sector will improve its quality in the Mikkeli region.</p>		
Keywords On-the-job learning, Trans Edu, Poveri		
Miscellaneous		

Sisältö

1. JOHDANTO JA TAVOITTEET	2
2. POVERI -HANKE	4
2.1 Hankkeen sisältö ja toimet	4
2.2 Kohderyhmä	5
2.3 Hankkeen tavoitteet	5
2.4 Tulokset	5
2.5 Pysyvät vaikutukset	5
3. TRANS EDU -verkosto	6
3.1 Suomen Kiitoautot Oy	7
3.2 SKAL Itä-Suomi ry	8
3.3 VR Transpoint Oy	9
3.4 Kuljetusliike Krivetz Ky	10
3.5 Savonlinja Oy	11
3.6 RL-Huolinta Oy	11
3.7 Nurmela Rahti Oy	12
3.8 Etelä-Savon ammattiopisto	12
4. MITÄ TYÖSSÄOPPIMINEN ON	13
4.1 Työharjoittelusta työssäoppimiseen	14
4.2 Työssäoppimisen tarkoitus	15
4.3 Työssäoppimisen ohjaus	16
5. TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN	23
5.1 Tutkimuksen tavoitteet	23
5.2 Kyselyn laadinta	23
5.3 Kyselyiden suorittaminen	25
5.4 Aineiston analysointi	25
6. TUTKIMUKSEN TULOKSET	25
6.1 Tuloksien yhteenveto	25
6.2 Tutkimuksen luotettavuus	33
7. JOHTOPÄÄTÖKSET	34
8. LOPPUPÄÄTELMÄ	36
LÄHDELUETTELO	37
LIITTEET	38
Liite 1. Kysymyslomakkeet	38

1. JOHDANTO JA TAVOITTEET

Tämän kehitystyön tavoitteena on parantaa ja selkeyttää työssäoppimisen käytänteitä Etelä-Savon ammattiopiston ja Mikkeliin muodostetun Trans Edu -verkoston toimijoiden välillä, sekä helpottaa opiskelijoiden, opettajien ja työpaikkaohjaajien käytännön työtä työssäoppimisen järjestelyihin ja suunnitteluun liittyen.

Tällä hetkellä työssäoppimisen järjestelyissä on monia erilaisia toteutustapoja johtuen opetushenkilöstön, opiskelijoiden ja yritysten kontaktihenkilöiden puutteellisesta koulutuksesta työssäoppimisen käytännön järjestelyissä. Tästä johtuen eri yrityksissä on erilaisia tapoja toteuttaa työssäoppimista ja eri opettajat oppilaitoksessammekin ohjeistavat opiskelijoita ja yrityksiä hieman erilaisiin toimintatapoihin. Erityisesti ammattiosaamisen näyttöjen osalta käytänteet tulisi yhtenäistää ja kouluttaa työpaikkaohjaajia tarvittava määrä, jotta näytöt olisivat vertailukelpoisia keskenään vaikka ne tehtäisiin erilaisissa toimintaympäristöissä, yrityksissä tai kuten joskus on käytännön syistä tehtävä myös koulussa suoritettavien työtehtävien yhteydessä.

Kansainvälisten työssäoppimisjaksojen esittely opiskelijoille ja yritysten henkilöstölle on alallemme hyvä mainos ja opiskelijoillemme hyvä mahdollisuus tutustua alan toimintoihin muuallakin kuin kotimaan sisäisissä toiminnoissa. Täten Trans Edu -yrityksetkin voivat saada uutta tietoa ja taitoa yrityksen toimintojen kehittämiseen kovan kilpailun keskellä ja mahdollisesti myös heidän verkostonsa laajenee kotimaan rajojen ulkopuolelle.

Kehitystyöhön olen kerännyt tietoa kirjallisuudesta ja verkosta tietoperustaa varten sekä verkoston yrityksiltä haastatteluilla ja kyselykaavakkeilla (liite1) sekä käyttänyt omaa ja kollegoideni käytännön kokemusta hyödyksi niin laajamittaisesti kuin se suinkin on ollut mahdollista resurssit huomioon ottaen. Työn liitteenä olevan työssäoppimisoppaan uskon auttavan kaikkia osapuolia yhteistyötä tehdessämme.

Työ on osa Etelä-Savon ammattiopiston logistiikka-alan koulutuksen kehittämiseen käytettäviä työvälineitä ja on saanut alkunsa Poveri -hankkeen kautta tulleiden tavoitteiden yhtenä osana. Lopullinen kehitysehdotus tulee palvelemaan

oppilaitoksessamme järjestettävien työssäoppimisjaksojen järjestelyä ja nopeuttamaan sekä helpottamaan yritysten kanssa tehtävää yhteistyötä selkeyttämällä ja yhtenäistämällä toimintamalleja.

Kehitystyön jatkovaiheessa tehtävät työssäoppimisen oppaat tulevat internet-sivustolle, jossa ne ovat verkoston vapaassa käytössä kaikilta osin. Työn kautta tulleiden kehitysehdotusten kautta järjestettävä työpaikkaohjaajakoulutus on ollut puutteellista logistiikka-alan koulutuksessa alueellamme ja tätä kautta siihenkin toivottavasti tulee parannusta, joten voimme pitää työn vaikuttavuutta varsin merkittävänä Mikkelin alueen Trans Edu -verkoston kehittämisen kannalta.

Konkreettisesti työn pohjalta tehtäviä toimenpiteitä tulee olemaan työpaikkaohjaajakoulutuksen aloittaminen yrityksille joustavin menetelmin ensi syksystä lähtien, perustutkintokoulutuksen logistiikan opetussuunnitelmaan lisätään työpaikkaohjaajakoulutus valinnaisena kurssina tulevasta syksystä alkaen sekä työpaikoille toimitetaan työssäoppimisen opas, auttamaan työssäoppimisen järjestelyiden suunnittelua ja toteutusta.

2. POVERI -HANKE



POVERI -hankkeen tavoitteena on simulaattoripedagogiikan kehittäminen, käyttö ja hyödyntäminen kiinteästi yhdessä Itä-Suomen siirrettävä logistiikka-alan oppimisympäristö, Rekkasimulaattori -hankkeen kanssa. Simulaattoripedagogiikkaa tarvitaan erityisesti raskaan kaluston kuljettajakoulutuksen määrän, laadun, lainsäädännön ja taloudellisen uudistamisen vuoksi. (Etelä-Savon Koulutus Oy, 2012)

2.1 Hankkeen sisältö ja toimet

Hankkeen avulla erehdytetään henkilöstöä simulaattorin käyttämiseen ja siirrettävään logistiikka-alan oppimisympäristöön sekä Kehitetään simulaattoripedagogiikkaa valmentamalla ja kokoamalla itäsuomalainen Simu -tiimi sekä tuottamalla ja testaamalla Simu -materiaalia. Simulaattoripedagogiikkaa siirretään käytettäväksi ja hyödynnettäväksi KAVERI – verkostossa jalkauttamalla sekä tuotteistamalla simulaattorin käyttö. Simulaattoripedagogiikan hyödyntäminen toimii myös välineenä opiskelijarekrytoinnissa ja alan imagon rakentamisessa.

Hankkeessa toteutetaan simulaattoripedagogiikkaan perustuva osaava opettaja- ja ohjaajavalmennus ja työpaikkaohjaaja-valmennus. Valmennusohjelma toteutetaan osittain verkossa. Hankkeessa kehitetään verkosto-osaamista, joka perustuu yhteistoiminnallisiin työskentelytapoihin, verkostossa toimimiseen sekä yhteisiin, verkossa oleviin oppimistehtäviin. Hankkeessa kehitetään työelämäosaamista opettajien työelämäjaksojen, työpaikka-analyysien, ammattiosaamisen näyttöjen sekä kielitaitovalmennuksen avulla.

Hankkeen avulla kansainvälisyysosaamista kuljetusalalla lisätään KV -vaihtojen (opiskelijat, opettajat ja työelämä-edustajat) ja KV -messujen kautta. Ennakointiosaamista kehitetään osaamiskartoituksin työpaikoilla. Huomiota kiinnitetään sekä määrälliseen että laadulliseen ennakointiin. Resurssipankkiin tuotetaan sisältöä luomalla henkilöstö-, kalusto- ja oppimateriaalirekisteri sekä

kokoamalla verkostoyritysten osaaminen ja lisä- sekä täydennyskoulutustarpeet verkkoon. Verkosto ylläpitää ja päivittää resurssipankkia. (Etelä-Savon Koulutus Oy, 2012)

2.2 Kohderyhmä

Hankkeen kohderyhmänä ovat KAVERI -verkostoon kuuluvien oppilaitosten (Etelä-Savon Koulutus Oy, Itä-Savon koulutuskuntayhtymä, Pohjois-Karjalan koulutuskuntayhtymä, Savon koulutuskuntayhtymä ja Ylä-Savon koulutuskuntayhtymä) opettajat, työpaikkaohjaajat sekä Trans Edu -verkostojen kautta mukaan tulevien yritysten henkilöstö. Välillisesti hankkeesta hyötyvät itäsuomalaiset ammatillisen toisen asteen kuljetusalan opiskelijat. (Etelä-Savon Koulutus Oy, 2012)

2.3 Hankkeen tavoitteet

Hankkeen tavoitteena on uutta teknologiaa hyödyntävän koulutuksen kehittäminen, opettajien osaamistason kohoaminen, verkostomainen yhteistyö, kustannustehokas ja ympäristöystävällinen koulutus sekä uusien opetus- ja oppimismenetelmien vaikutus koulutuksen tasoon ja houkuttelevuuteen. (Etelä-Savon Koulutus Oy, 2012)

2.4 Tulokset

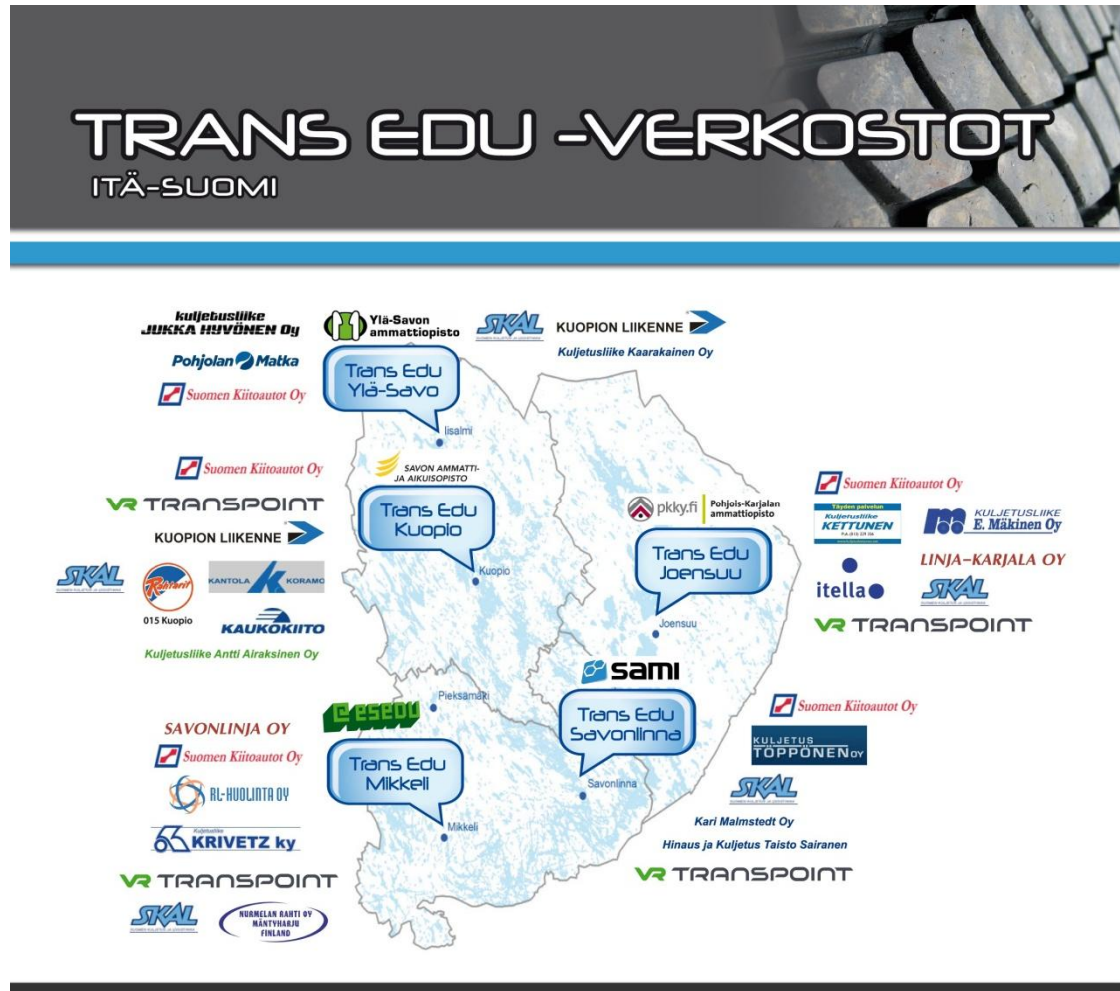
Hankkeen myötä Itä-Suomeen muodostuu toimiva logistiikka-alan koulutuspalveluihin keskittyvä verkosto – Taitotietokeskus. Opetushenkilöstö ja työpaikkaohjaajat saavat uusia taitoja. Nykyaikaisia oppimiskäsityksiä ja opiskelumetodeja juurrutetaan koulutyöhön sekä rakennetaan verkostomaisia työskentelytapoja ja ylläpidetään resurssipankkia. (Etelä-Savon Koulutus Oy, 2012)

2.5 Pysyvät vaikutukset

- Koulutuksen taso nousee
- Opetusmenetelmät nykyaikaistuvat
- Simuloitu opetus on tehokkaampaa ja ympäristöystävällisempää
- Kuljettajakoulutuksen houkuttelevuus lisääntyy

- Logistiikka-alalle tulee ammattitaitoisempaa työvoimaa (Etelä-Savon Koulutus Oy, 2012)

3. TRANS EDU -verkosto



Mikkelin Trans Edu -verkosto on osa Itä-Suomen Trans Edu -verkostoa, Mikkelin seudun kuljetusalan yritysten, edunvalvontajärjestön ja Etelä-Savon ammattiopiston toimijaverkosto, jossa kaikkien verkostokumppanien osaaminen, tieto ja taito sekä tilat ja laitteet ovat verkoston käytössä, joka mahdollistaa monipuolisten laadukkaiden palvelujen tarjonnan. (Etelä-Savon Koulutus Oy, 2012)

Verkoston toiminnalla parannetaan kuljetusalan ammatillisen koulutuksen vetovoimaisuutta ja työelämäläheisyyttä sekä varmistetaan näin osaavan työvoiman saatavuutta Mikkelin seudulla/ Etelä-Savossa.

Verkoston toimintaa ohjaa yhteistyösopimus, jossa verkostokumppanit ovat sopineet yhteistoiminnasta ja sitoutuneet verkostomaiseen yhteistyöhön ammattiin johtavan koulutuksen kaikilla osa-alueilla. (Etelä-Savon Koulutus Oy, 2012)

Mikkelin Trans Edu -verkostoon kuuluvat tällä hetkellä Suomen Kiitoautot Oy, SKAL Itä-Suomi ry, VR Transpoint Oy, Kuljetusliike Krivetz Ky, Savonlinja Oy, RL-Huolinta Oy, Nurmela Rahti Oy ja Etelä-Savon ammattiopisto. Verkoston toimijoista yksityiskohtaisempi esittely seuraavissa kappaleissa. (Etelä-Savon Koulutus Oy, 2012)

Trans Edu -verkosto toimii linkkinä kouluttajien ja työelämän välillä, tuoden kouluttajille ajantasaista ja tärkeää tietoa alan vaatimusten muutoksista ja koulutustarpeiden kehittämisestä vastaamaan työelämän vaatimuksia. Yhteistyö toimii hyvin verkoston toimijoiden tuntiessa toisensa henkilökohtaisesti ja tutustumalla uusiin jäseniin säännöllisesti järjestettävillä tapaamisilla. Verkoston kokouksia pidetään kahdesta neljään vuodessa ja niiden aikana käsitellään ajankohtaisia asioita koulutuksiin ja yhteistyöhön liittyen.

3.1 Suomen Kiitoautot Oy



Suomen Kiitoautot Oy on kaupan ja teollisuuden logistiikkapalveluihin, varastointi-, kappaletavara-, osa- ja kokokuormakuljetuksiin erikoistunut logistiikkayhtiö. Yhtiö on perustettu vuonna 1959. Koko Suomen kattavassa Kiitolinja -ketjussa yhtiö vastaa Itä-Suomen alueesta, johon kuuluu Joensuun, Kuopion, Mikkelin, Savonlinnan, Iisalmen ja Kajaanin talousalueet. Kansainväliset yhteydet tuotetaan DB Schenker -verkostossa.

Tällä hetkellä yhtiön palveluresurssit sisältävät noin 481 koulutettua logistiikan eri osa-alueiden ammattilaista, 6 omaa terminaalia Kiitolinjan Itä-Suomen vastuualueella, 148 kpl raskaita yhdistelmäajoneuvoja, 226 kpl erilaisia

vaihtokuormatiloja, 224 kpl erilaisia perävaunuja ja 62 kpl jakeluajoneuvoja. Liikevaihto vuonna 2010 oli noin 51,6 milj. euroa. Yhtiö panostaa jatkuvasti palveluiden tuotekehitykseen, kalustoon sekä toimipisteiden toimivuuteen ja tehokkuuteen.

Suomen Kiitoautot Oy on koko historiansa ajan pitänyt erittäin tärkeänä asiakkaan kokeman laadun merkitystä toiminnassaan. Palvelun laadusta yhtiö sai SFS-laatusertifikaatin jo vuonna 1993. Sertifioitua laatujärjestelmää on tähän päivään mennessä laajennettu laadun, ympäristön ja työterveyden- ja turvallisuuden kattavaksi toimintajärjestelmäksi.

Tulevaisuutta rakennetaan vuosien saatossa hyviksi koettujen perusarvojen ja menestystekijöiden pohjalle. Perusarvoja ovat - asiakaslähtöisyys, operatiivinen huippuosaaminen, verkostoituminen, kannattava kasvu ja yhteiskuntavastuu – ovat koko Kiitolinja-ketjun kattavat. Lisäksi yritys korostaa kaikissa toiminnoissansa Suomen Kiitoautot Oy:n menestystekijöitä: ”varma, palveleva, siisti, innostunut ja uudenaikainen”.

Tulevaisuuden tärkeimpänä haasteena on vastata yhä kiristyvään kilpailuun. Tätä varten he kehittävät jatkuvasti palvelujaan. He korostavat työssään hyvää henkilökohtaista palvelua, uusivat jatkuvasti kuljetuskalustoa, kouluttavat henkilöstöä ja hyödyntävät uusinta tieto- ja tiedonsiirtotekniikkaa logistisen kuljetusjärjestelmänsä jatkuvassa kehittämisessä. Merkittävimpien asiakassuhteiden kohdalla yhtiö pyrkii viemään logistisen yhteistyön kumppanuuden tasolle. (Suomen Kiitoautot Oy, 2012)

3.2 SKAL Itä-Suomi ry



SKAL Itä-Suomi ry toimii Itä-Suomen läänin alueella kuljetusyrittäjien etujärjestönä, ollen samalla Suomen Kuljetus ja Logistiikka SKAL ry:n alueyhdistys. Yhdistykseen kuuluu 30 jäsenyhdistystä, joiden kautta jäsenyrityksiä ja -yrittäjiä on noin 800. Jäsenistön ajoneuvomäärä on noin 1600 ja toimipaikkoja yhdistyksellä on vanhoissa läänien pääkaupungeissa eli Joensuussa, Kuopiossa ja Mikkelissä.

SKAL Itä-Suomi ry tekee yhteistyötä ja pitää yhteyksiä alueen viranomaisiin, poliittisiin päättäjiin ja talouselämään. SKAL:n jäsenyritykset saavat Kuljetusyrittäjälehden noin 10 kertaa vuodessa. Lehden kautta yrittäjät saavat paljon tärkeää ja ajankohtaista tietoa kuljetusalalta.

SKAL Itä-Suomi ry julkaisee Itäsuomalaisille kuljetusyrittäjille suunnattua Autoviestilehteä kaksi kertaa vuodessa. Tämän lisäksi SKAL Itä-Suomen jäsenkirjeenä toimiva Autoviesti Extra välittää kuljetusyrittäjille tärkeää tietoa muutamia kertoja vuodessa. Jäsenyritysten on mahdollisuus saada yhdistykseltä koko yritystoiminnan kattavaa neuvontaa. Neuvontapalvelut ovat yrittäjän käytettävissä niin henkilökohtaisesti toimistolla, puhelimitse kuin myös sähköpostin välityksellä. Tarpeen mukaan yhdistys järjestää jäsenilleen myös erilaisia koulutustilaisuuksia. Liikennelupa-asioiden hoito kuuluu jäsenetupalveluihin. (Suomen kuljetus ja logistiikka, 2012)

3.3 VR Transpoint Oy



VR Transpoint on rautatie-, kappaletavara-, massatavara- ja kansainvälisen logistiikan osaaja. Laaja palveluvalikoima, kattava verkosto sekä monipuoliset sähköiset palvelut tarjoavat asiakkaille kilpailukykyisiä kuljetuksia kotimaassa ja ulkomailla. He panostavat logistiikan monimuotoiseen huippuosaamiseen ollakseen jatkossakin alan suunnannäyttäjä. Heillä on pitkät perinteet tavarankuljetuksesta ja toimitusketjujen hallinnasta. He noutavat, kuljettavat ja jakavat lähetykset kaikkialle

Suomeen. Yhtiöllä on Suomessa 32 terminaalia ja palvelupistettä suurten asutuskeskusten ja teollisuusalueiden välittömässä läheisyydessä. Koko Suomen kattavassa verkostossa on yli 250 aikataulutettua linjaa erilaisiin kuljetustarpeisiin. Yritys tuottaa teollisuudelle ja kaupalle massatavarakuljetuksia sekä varastointipalveluja Partnership- periaatteella. Partneruustoiminnassa avoin, molempiin suuntiin toimiva hyvä keskusteluyhteys takaa nopean reagoinnin ja kyvyn muuttua olosuhteiden mukaan.

Riittävät resurssit mahdollistavat häiriöttömän ja kilpailukykyisen toiminnan niin nopeissa toimituksissa kuin kapasiteetti-vaihteluissakin. Transpoint International vastaa konsernissa cross border eli rajat ylittävästä liikenteestä. Yritys kuljettaa kappaletavara-, osa- ja kokokuormakuljetuksia päivittäin Suomen, Venäjän, Baltian maiden, keskisen Itä-Euroopan ja Iso-Britannian välillä. Heidän palveluihinsa kuuluvat myös lisäarvologistiikan palvelut, varastointi ja tullaus, kylmä- ja erikoiskuljetukset sekä vaarallisten aineiden kuljetukset.

Heillä on yli 500 kuljetusyksikköä, täydelliset logistiikkapalvelut, nykyaikaiset varastot eri puolilla Eurooppaa sekä päivittäiset yhteydet alueen eri kohteisiin. (VR Transpoint Oy, 2012)

3.4 Kuljetusliike Krivetz Ky



Kuljetusliike Krivetz on mikkeliäinen luotettavaa ja ammattitaitoista kuljetuspalvelua tarjoava perheyrittäjä. Suomen maanteillä he ovat ajaneet jo vuodesta 1976 alkaen. Toiminta alkoi ajamalla maitoa maatiloilta Mikkelin Osuusmeijeriin. Vuosien saatossa toiminta on laajentunut ja monipuolistunut. Suurimpina toimeksiantajina toimivat Valio, Lindström, Keslog, Transpoint. He tarjoavat myös monipuolisia muuttokuljetuksia lähelle ja kauas. Tänä päivänä he pystyvätkin tarjoamaan ammattimaista kuljetusta monilla eri osa-alueilla. (Kuljetusliike Krivetz Ky, 2012)

3.5 Savonlinja Oy



Savonlinja- yhtiöt on itäisen Suomen merkittävin linja-autoliikenteen hoitaja ja vahvasti mukana myös Etelä-Suomen joukkoliikenteessä. Itä-Suomen lisäksi merkittäviä liikennealueita ovat pääkaupunkiseutu ja Turku ympäristöineen.

Säännölliset vuorot kuljettavat matkustajia Helsingistä ja Jyväskylästä Viipurin kautta Pietariin. Viime vuosina Savonlinja- yhtiöt on profiloitunut suurten massatapahtumien kuljetusten järjestäjäksi. Savonlinja- yhtiöiden tarjontaan kuuluvat kaupunki- ja lähiliikenne, kuntien palveluliikenne, vakiovuoroliikenne, koululaiskuljetukset, ExpressBus- pikavuorot, monipuolinen matkailuliikenne sekä tasokkaat tilausajot. Savonlinja- yhtiöillä työskentelee noin 700 linja-autoliikenteen ammattilaista 13 eri toimipisteessä. Linja-autoja yhtiöillä on noin 500. (Savonlinja Oy, 2012)

3.6 RL-Huolinta Oy



RL-Huolinta Oy on paikallinen ympäristöhuoltoalan perheyritys toisessa polvessa. he ovat palvelleet asiakaskuntaansa jo vuodesta 1973 Mikkeliissä ja Ristiinassa. Yritys työllistää täysipäiväisesti 13 ympäristöhuollon ammattilaista.

Yrityksen kalusto muodostuu jätepakkaaja-autoista ja vaihtolava-autoista, joista toinen on varustettu nosturilla. RL- Huolinta Oy palvelee asukkaita ja yrityksiä Mikkelin talousalueella. He ovat ympäristöhuoltoalan perheyritys, jolla on juuret tiivistä Mikkeliissä ja ympäristössä. heidän tavoitteenansa on saada asiakkaidensa

jätehuolto sujumaan mutkattomasti, tehokkaasti ja tyylikkäästi. (RL-Huolinta Oy, 2012)

3.7 Nurmelan Rahti Oy



Nurmelan rahti oy on mäntyharjulainen kotimaan- ja ulkomaanliikenteessä toimiva kuljetusalan yritys. He ovat toimineet vuodesta 2000 alkaen palvelualueenaan kone- ja erikoiskuljetukset, kappaletavarakuljetukset, puoliperävaunun vetopalvelut, merikonttikuljetukset, kevytkuorma-autokuljetukset, ADR kuljetukset ja puutavarankuljetukset.

Toiminta alueena yrityksellä ovat Pohjoismaat, Eurooppa, Baltian maat ja Venäjä lähialueineen. Kuljetusliikkeen kaikesta toiminnasta paistaa lävitse omistajan pitkä ja monipuolinen kuljettajakokemus eri suoritealoilla ja kansainvälisessä liikenteessä. Niinpä yritys suorittaaakin kuljetuksia sinne, minne vain asiakas milloinkin kuljetuksia tarvitsee. (Nurmelan Rahti Oy, 2012)

3.8 Etelä-Savon ammattiopisto



Etelä-Savon ammattiopisto
Mikkeli, Pieksämäki, Juva

Etelä-Savon ammattiopisto on monialainen toisen asteen ammatillinen oppilaitos. Toimintaa toteutetaan kolmella paikkakunnalla Mikkeliissä, Pieksämäellä ja Juvalla. Oppilaitoksessa opiskelee vuosittain lähes 9000 henkilöä. Oppilaitos järjestää monipuolisia koulutus- ja kehittämispalveluja nuorille, aikuisille, yrityksille ja organisaatioille. Oppilaitoksesta tarjotaan opiskelijoille monipuoliset, erilaisiin

elämän tilanteisiin sopivat yksilölliset oppimispolut ja myös kansainvälisiä oppimiskokemuksia. (Etelä-Savon ammattiopisto, 2012)

Etelä-Savon ammattiopiston logistiikka-alalla koulutamme autonkuljettajia, linja-autonkuljettajia sekä yhdistelmäajoneuvonkuljettajia työelämän tarpeisiin työelämän kanssa tiiviisti yhteistyötä tehden. Opintoihin sisältyy myös varaston hallintaa, terminaalityöskentelyä, ajoneuvojen päivittäishuoltoa sekä ajojärjestelyä.

Opiskelijoille tarjotaan mahdollisuus osallistua kansainväliseen toimintaan esimerkiksi ulkomailla tapahtuvien opintomoduulien sekä työssäoppimisen merkeissä, muun muassa Tanskassa, Norjassa, Sloveniassa, Latviassa, Virossa ja Hollannissa. Ensi syksystä alkaen opiskelijoilla on mahdollisuus osallistua myös nuori yritys -toimintaan logistiikka-alan toimintaan keskittyvän NY yrityksen avulla.

4. MITÄ TYÖSSÄOPPIMINEN ON

Työssäoppimisella tarkoitetaan toisen asteen ammatillisessa koulutuksessa sitä, että

- osa opetuksesta tapahtuu työpaikoilla työssäoppimisjaksoilla
- opetus työssäoppimisjaksoilla on opetussuunnitelman mukaista, ohjattua ja valvottua
- työssäoppiminen vahvistaa opiskelijan ammatillista osaamista
- työssäoppiminen tapahtuu aidossa työympäristössä
- työssäoppimisjaksot nivouttavat yhteen teoriaopetuksen ja käytännön soveltamisen ammattitoiminnassa

Logistiikka-alan työssäoppimisen toteuttaminen merkitsee alueellamme vuosittain noin sadan opiskelijan sijoittumista työpaikoille, etukäteen sovitun aikataulutuksen mukaisesti. Työssäoppimisen onnistumiseksi se suunnitellaan yhteistyössä oppilaitoksen ja työelämän kanssa. Työssäoppimisjaksojen suunnittelu yhdessä työelämän edustajien kanssa jatkuvassa yhteistyössä on ratkaisevassa roolissa hyvien oppimistuloksien saavuttamiseksi.

Työssäoppimisen tavoitteena on, että opiskelija oppii työpaikalla osan tutkintoon kuuluvasta ammattitaidostaan sekä saa yleisiä valmiuksia työelämää ja elinikäistä

oppimista varten. Työssäoppimisen jakso tai sen osa voidaan suorittaa myös ulkomailla, josta olemme saaneet hyvää palautetta opiskelijoiltamme. Myös kesätyö voi olla työssäoppimista jos se tapahtuu yhteisesti sovittujen pelisääntöjen mukaisesti. Kahden viimeksi mainitun edellytyksenä on, että niiden on vastattava opetussuunnitelman tavoitteita.

Oppilaitoksemme muovaa yhdessä työelämän kanssa oman työssäoppimisen suunnitelmansa. Siinä esitetään, mitkä osat tutkinnon tavoitteista opiskellaan työpaikalla ja miten ohjaus ja arviointi järjestetään. Työssäoppimisen suunnitelmassa näkyy työssäoppimisjaksojen kesto ja sijoittuminen opintovuosille, kunkin jakson tavoitteet, jaksojen arviointimenettely ja järjestäminen työpaikoilla. Tavoitteet on määriteltävä niin selkeästi ja konkreettisesti, että kaikkien osapuolten on mahdollista ymmärtää ne.

Työssäoppimisen arvioinnista päättävät opetuksesta vastaava opettaja yhdessä työpaikkaohjaajan kanssa. Opiskelijalla on oikeus saada tieto arviointiperusteista ja niiden soveltamisesta hänen kohdallaan. Käytännössä tämä tarkoittaa sitä, että opiskelijalla tulee olla ennen työssäoppimista tieto arvioitavista kohteista kiitettävän, hyvän ja tyydyttävän tason kuvaukset tavoitteena olevasta oppimisesta sekä ne arvioinnin menettelytavat, joita häneen tullaan soveltamaan.

Mikäli opiskelijan työssäoppiminen poikkeaa oppilaitoksen työssäoppimisen suunnitelmasta, hänelle laaditaan tarvittaessa henkilökohtainen työssäoppimisen opintosuunnitelma.

4.1 Työharjoittelusta työssäoppimiseen

Ammatilliseen koulutukseen sisältyvän työharjoittelun taustalla on perinteisesti ollut ajatus, että oppiminen tapahtuu pääosin koulussa. On siis vallinnut selkeä työnjako oppilaitoksen ja työpaikan välillä. Oppilaitoksessa opitaan ja opetellaan taitoja opettajien johdolla ja työpaikalla toistetaan (= harjoitellaan) oppilaitoksessa opittuja taitoja sellaisenaan ja tehdään itsenäisesti töitä esimiehen alaisuudessa.

On ollut luonnollista ajatella, että opintojen loppuvaiheessa on työharjoittelua.

Työharjoittelija testaa taitojaan työssä bussiyrityksessä. Työtehtäviin

perehdyttämisen ja opastamisen jälkeen häneltä voi vaatia itseohjautuvuutta työpaikan tärkeimpien sääntöjen, työtapojen ja rutiinien oppimisessa.

Työharjoittelun päättyessä työpaikkaohjaaja tai muu vastuuhenkilö toimittaa hallinnollisista syistä täytetyn arviointilomakkeen työharjoittelusta oppilaitokseen. Jos työharjoittelijaan on oltu tyytyväisiä, hän on parhaillaan saanut jatkossa töitä yrityksestä. Pääsääntöisesti työharjoittelun aikana opettajat eivät ole käyneet työpaikoilla tai ovat käyneet satunnaisesti tapaamassa opiskelijoita tai työelämän edustajia.

Vuosituhanneen vaihteen molemmin puolin ammatillisessa koulutuksessa on laajasti kehitetty uutta opetus- ja oppimismenetelmää, työssäoppimista, työharjoittelun tilalle. Menetelmän taustalla ei ole kyse uuden vaan vanhan periaatteen käyttöön ottamisesta ammatillisessa koulutuksessa. Palautetaan se, mikä ammattiin oppimisen periaatteena on ollut: mestari-oppipoika-oppiminen. Työssäoppimisen taustalla on ajatus, että oppimista tapahtuu sekä oppilaitoksessa että työpaikalla. Opettajille se on joskus vieläkin uusi opetusmenetelmä, ja opiskelijoille työssäoppiminen on taas uusi oppimismenetelmä käytännön taitojen oppimiseen koulussa ja erityisesti työpaikoilla. Työpaikoilla tapahtuvissa opinnoissa pyritään mahdollisimman laajasti ottamaan huomioon opiskelijan oppimistarpeet ja työpaikan osaamisvaatimukset. (Häyrynen, 2005)

4.2 Työssäoppimisen tarkoitus

Työpaikalla tapahtuvan oppimisen tarkoituksena on ollut tehostaa toimia muun muassa työvoiman saatavuuden turvaamiseksi sekä koulutuksen työelämävastaavuuden vahvistamiseksi. Koulutuksen työelämävastaavuutta on viime vuosina lisätty muun muassa työpaikalla tapahtuvan opiskelun laajentamisen, perustutkintojen ja näyttötutkintojen jatkuvan uudistamisen ja kehittämisen sekä tuloksellisuusrahoituksen avulla. Työssäoppimisen tavoitteena on ollut erityisesti lisätä koulutuksen työelämävastaavuutta, tukea opiskelijoiden ammatillista kasvua ja syventää osaamista. Työssäoppimisella pyritään helpottamaan ammattitaitoisen työvoiman saantia yrityksiin ja edistämään nuorten välitöntä työllistymistä ja työelämään siirtymistä. Työssäoppimisen aikana opiskelijat saavat

tietoa työmarkkinoista ja tekevät tunnetuiksi työelämän pelisääntöjä ja toimintatapoja. Opiskelijan näkökulmasta käytännön tekemisen kautta opiskelijalle muodostuu käsitys työprosesseista ja opiskelija pääsee kiinni ammattimaiseen työskentelyyn. Työssäoppimisen toivotaan ehkäisevän nuorten syrjäytymistä ja edistävän elinikäistä oppimista. Työpaikkojen ja koulutuksen järjestäjien yhteistyöllä varmistetaan työssäoppimisen ja muun ammatillisen koulutuksen työelämävastaavuus, laatu ja ajantasaisuus. (Koramo, 2007)

4.3 Työssäoppimisen ohjaus

Ammatillisesta koulutuksesta annetun asetuksen (603/2005) kolmannen pykälän mukaan opinnoista tiedottaminen on myös osa opiskelijan ohjausta ja tukea. Koulutuksen järjestäjän tulee tiedottaa opiskelijoille muun muassa koulutuksen järjestämispaikoista ja opetusjärjestelyistä. Tiedottaminen painottuu opiskelun alkuvaiheeseen, mutta myös opiskelijaksi pyrkivien on saatava riittävästi tietoa. Opiskelijan tulee saada työssäoppimiseen liittyvää ohjausta ja tukea jo opintojen alkuvaiheessa ennen työssäoppimisjaksoa, sen aikana ja myös jakson jälkeen. Ammatillisesta koulutuksesta annetun lain (630/1998) 29. pykälän mukaan jokaisella opiskelijalla on oikeus saada opetussuunnitelman mukaista opetusta ja opinto-ohjausta. Työssäoppimiseen liittyvissä asioissa opiskelijaa ohjaavat ensisijaisesti opettajat ja työpaikkaohjaajat, mutta myös opinto-ohjaajat, kuraattorit ja opiskelijatutorit. (Opetushallitus, 2007)

Työssäoppimisen ohjauksella tarkoitetaan työpaikkaohjaajan työssäoppijalle antamaa aikaa ja huomiota sekä tilaisuutta oppia työssäoppimisen aikana sovittuja työtehtäviä hyvässä vuorovaikutussuhteessa. Huomiota kiinnitetään niihin perusasioihin, jotka tukevat ohjauksen onnistumista työssäoppimisjaksoilla. Ohjaustapahtuma on jatkumo, jolla on alku ja loppu. Ohjaustilanteet muodostuvat käytännössä jonkin verran erilaisiksi eri työaloilla, johtuen erilaisista työskentely-ympäristöistä ja totutuista työtavoista. Myös opiskelijoiden ikä, erilaiset valmiudet ja kokemukset vaikuttavat annettavaan ohjaukseen. (Opetushallitus, 2007)

Työssäoppimisen tavoitteena on molemminpuolinen asetettujen tavoitteiden saavuttaminen. Työssäoppimisjakson onnistumisen ehdoton edellytys on hyvä ja taitava ohjaus. Jos ohjaaja laiminlyö tehtävänsä, ei työssäoppiminen tuota kummallekaan osapuolelle tarkoitettua hyötyä ja osaamisen lisäämistä. Onnistuneen ohjauksen myötä sekä opiskelijalle että työpaikalle muodostuu myönteinen kuva työssäoppimisesta. Työssäoppimispaikkoja tarvitaan tulevaisuudessa yhä enemmän, joten työpaikkojen merkitys tulee kasvamaan ammatillisessa peruskoulutuksessa. Ohjaukseen panostaminen helpottaa molempien osapuolien kommunikointia ja luo säännöt ja turvallisuutta työssäoppimisjaksolle. Ohjaus ei ole kovinkaan kummallista tai erikoista. Käytännössä ohjaus on kuin omien lasten kasvattamista: neuvomista ja rajojen asettamista sekä työelämän tosiasioiden opettamista.

Opiskelija punnitsee työssäoppimisen onnistumista usein ohjauksen kautta. Hän joko kokee, että on saanut riittävästi ohjausta tai että sitä ei ole ollut riittävästi. Kokemukset vaihtelevat henkilöstä toiseen. Toinen opiskelija on kypsempi kuin toinen, jolloin hän muistaa ohjeet ehkä paremmin ja pidempään, kun taas toinen opiskelija on epävarmempi ja kokee, ettei pysty omaksumaan kaikkea ja joutuu siten kyselemään useammin, mikä monesti tuntuu opiskelijasta epämiellyttävältä. On myös huomattava, että muutkin työyhteisön jäsenet osallistuvat ohjaukseen tarvittaessa työtehtävien puitteissa. Ei pidä olettaa, että oma nimetty työpaikkaohjaaja on aina samaan aikaan työvuorossa opiskelijan kanssa. Opiskelijan pitää tuntea olonsa turvalliseksi ja tarpeelliseksi myös muiden työntekijöiden kanssa työskenneltäessä.

Ohjauksen siis voi sanoa olevan merkittävin osa onnistunutta työssäoppimista. Tavoitteet eivät toteudu, jos ohjaaja ja työssäoppija eivät tule "keskenään juttuun". Toisaalta, jos opiskelijan ja työpaikkaohjaajan suhde on toimiva, ohjaus auttaa työssäoppijaa pääsemään hyviin oppimissuorituksiin ja sitä kautta työssäoppimisjakso voi tulevaisuudessa palvella yritystäkin hyvien työntekijöiden saatavuuden parantumisella.

Työpaikkaohjaaja joutuu ohjaustyössään pohtimaan seuraavia asioita:

- miten työssäoppimiseen valmistaudutaan

- miten tarpeellinen informaatio opiskelijasta siirtyy työpaikalle
- miten ohjaussuhde käynnistetään eli miten tullaan tutuiksi
- miten ohjaussuhdetta pidetään yllä eli mitkä asiat auttavat tai estävät suhteen ylläpitoa
- miten ohjaussuhde päätetään
- miten huomioidaan koulun opetussuunnitelma ja toisaalta opiskelijan tarpeet.

Ohjauksen perustana on työpaikkaohjaajan, opiskelijan ja opettajan yhdessä sopimat tavoitteet työssäoppimisjaksolle. Opiskeltavan ammatillisen tutkinnon opetussuunnitelma luo puitteet näille tavoitteille. Työpaikkaohjaaja saa oppilaitoksen opettajalta yksityiskohtaista tietoa alalla noudatettavasta opetussuunnitelmasta sekä kulloiseenkin työssäoppimisjaksoon liittyvistä tavoitteista. Työssäoppimisjakson tavoitteista keskustellaan ja sovitaan jo alustavasti ennen kuin opiskelija aloittaa työssäoppimisjaksonsa. Jakson alussa tavoitteet kerrataan, ja niihin palataan aina tarpeen mukaan työssäoppimisjakson aikana. (Korkiakoski, 2004)

Työssäoppimisen ohjaukseen tarvitaan aikaa ja muitakin resursseja. Ohjaus edellyttää pitkäjänteisyyttä. Työpaikkaohjaajalta edellytetään perehtyneisyyttä työssäoppimisen ohjaukseen ja menetelmiin. Ohjatessaan opiskelijoita työpaikkaohjaaja joutuu käymään läpi työssäoppimisjaksolle asetettuja tavoitteita ja miettimään, millaisen ohjauksen avulla opiskelija parhaiten oppii. Ohjaaja joutuu pohtimaan, millaista vuorovaikutusta tarvitaan, jotta tavoitteet toteutuvat.

Ohjaukseen tulee varata riittävästi aikaa. Riittävä aika määräytyy tilanteen sekä opiskelijan ja ohjaajan mukaan. Työssäoppimisjakson alussa tarvitaan yleensä enemmän aikaa ja ohjausta, koska lähes kaikki on usein opiskelijalle uutta ja outoa. Myös se, onko opiskelija ensimmäisen, toisen vai kolmannen vuoden opiskelija, saattaa vaikuttaa opiskelijan ohjaustarpeeseen. Opiskelijat ovat erilaisia: jotkut opiskelijat oivaltavat nopeasti, jotkut tarvitsevat enemmän aikaa asioiden sulatteluun ja mieleen painamiseen. Myös ohjaajan omat taidot ja persoona vaikuttavat hänen tapaansa ohjata ja ohjaukseen tarvittavan ajan määrään.

Riittävän ajan varaaminen ohjaukselle kertoo opiskelijalle, että hänen asiansa on tärkeä. Tämän lisäksi on olennaista, että ohjaus tulee oikeaan aikaan eli silloin, kun opiskelija sitä tarvitsee. Sekä opiskelijalta että ohjaajalta vaaditaan kärsivällisyyttä. Kummankin tulee hyväksyä, että asioiden oppiminen vie aikansa ja oppiminen etenee pienin askelin.

Riittävän ajan varaamisen lisäksi ohjauspaikkaan kannattaa kiinnittää huomiota. Usein ohjaus tapahtuu välittömästi työn ääressä siihen kuuluvine reunaehtoineen. Toisinaan on kuitenkin mahdollista valita ohjaukselle oma rauhallinen paikkansa, jolloin kumpikin osapuoli voi keskittyä paremmin asioihin. (Korkiakoski, 2004)

Vaikka välitön palaute on opiskelijalle kaikkein tärkeintä palautetta, kannattaa kuitenkin sopia opiskelijan kanssa esim. viikoittainen lyhyt palaveriaika (10- 20 min), jolloin molemmat osapuolet voivat valmiiksi miettiä palautteen antamista/kysymyksiä. Näissä palavereissa voidaan lyhyesti käydä läpi missä vaiheessa opiskelija on suhteessa jaksolle asetettuihin tavoitteisiin ja tarkastella kriittisesti kulunutta viikkoa.

Ohjaussuhteen ylläpito rakentuu hyvälle vuorovaikutukselle. Vuorovaikutus on aina molemminpuolista. Työpaikkaohjaajalta edellytetään työssäoppijan aktiivista kuuntelua, keskustelua ja neuvottelua työssäoppimisjaksolla esiin tulevista kysymyksistä. Vuorovaikutusta helpottaa, kun keskustelu on avointa ja rehellistä. Työpaikkaohjaajan kannattaa sanoa selkeästi, mitä opiskelijalta odotetaan ja tahdotaan työssäoppimisjakson aikana ja mihin ohjaaja pyrkii ohjauksessaan.

Työssäoppimaan tulevan nuoren elämäntilanne on usein vielä vakiintumaton. Tulevaisuus, oma ammatti ja urasuunnitelmat saattavat olla nuorelle vielä selkiintymättömät. Nuorissakin on eroja. Toiset tietävät jo varhaisessa vaiheessa, miksi he haluavat valmistua ja heillä on selkeät tavoitteet elämälleen. He tietävät heti, mitä tahtovat ja osaavat ottaa myös työssäoppimisjaksosta kaiken mahdollisen hyödyn irti. Toiset sen sijaan saattavat vielä olla kypsymättömiä oman elämänsä suunnitteluun ja tavoitteiden asettamiseen. Työssäoppimassa oleva nuori ei vielä välttämättä osaa opiskella 'itseään varten', omaa tulevaisuutta ajatellen. Tämä saattaa näkyä työssäoppimisjaksolla motivaation puutteena ja jopa

välinpitämättömänä suhtautumisena työtä ja oppimista kohtaan. Ystävät, harrastukset, opiskelijaelämä ja muut nuorelle tärkeät asiat kiinnostavat kenties enemmän kuin opiskelu ja itsensä kehittäminen. (Korkiakoski, 2004)

Ammatti-identiteetti muovautuu suhteessa toisiin työntekijöihin (ohjaajat työssä ja opettajat). Opiskelijan ammatti-identiteetin rakentumista muokkaa mm. se, millaiseksi työntekijä ajattelee tyypillisen oman ammattinsa edustajan (mitä siis opiskelijasta pitäisi tulla). Työyhteisön jäsenten suhtautuminen opiskelijaan muokkaa opiskelijan ammatti-identiteettiä. Työpaikan välitön ilmapiiri takaa hyvän pohjan vuorovaikutukselle ja oppimiselle. Turvallisen ilmapiirin vallitessa opiskelijan on helppo tehdä kysymyksiä ja todeta tekemänsä virheetkin.

Työpaikan hyvän ilmapiirin taustalla on usein työntekijöiden keskinäistä luottamusta. Jotta luottamusta pääsee syntymään opiskelijan ja työpaikkaohjaajan välille, tulee asianosaisten tutustua toisiinsa riittävän hyvin. Tutustuminen voi alkaa jo ennen työssäoppimisjaksoa esimerkiksi työssäoppimispaikasta neuvoteltaessa, yrityksen tutustumiskäynnin yhteydessä tai heti työssäoppimisjakson alkaessa.

Hyvää ohjaussuhdetta yleisesti tukevat

- yhteinen käsitys työssäoppimisen tavoitteista
- jokin pysyvä rakenne, esim. yhteinen kahvihetki
- työpaikkaohjaajan saatavilla olo
- aika (kiireettömyys), jatkuvuus ja systemaattisuus
- monipuoliset työtehtävät
- työtehtävien vaikeusasteen kasvu opiskelijan taitojen karttuessa
- opiskelijan oma vastuu joistakin asioista
- motivointi, kannustus ja palkitseminen
- työpaikkaohjaajan oma esimerkki
- keskinäisten palautteiden antaminen
- luottamuksellisuus
- vastavuoroisuus
- työyhteisön tuki

Vuorovaikutus oppimisen edistäjänä edellyttää:

- avautumista molemmilta osapuolilta
- asettumista toisen asemaan / opiskelijan asemaan
- opiskelijan tarpeiden huomioimista
- molemminpuolista kunnioittamista
- tavoitteena avoin vuorovaikutus, jossa myös tunteiden esilletulo on tärkeää ja tarkoituksellista
- palautteen antamista, joka edistää ongelmien ratkaisua ja muutosvalmiutta

Vuorovaikutukseen kuuluvat kieli, aktiivinen kuuntelu, toisen huomioon ottava palaute, eleet, ilmeet, tunteet ja sanaton viestintä.

Onnistuneen vuorovaikutuksen merkitys:

- Viestien ymmärtäminen ohjaustilanteessa on ensiarvoisen tärkeää, jotta opiskelija voi kehittää itseään työntekijänä
- Ohjaajan on osattava tulkita oikein ohjattavan viestit, jotta ohjaus olisi asianmukaista
- Opiskelijan/opiskelija myönteisyys lisää positiivisia voimavaroja
- Opiskelijan ja ohjaajan välinen sujuva vuorovaikutus helpottaa ohjausta ja oppimista.

Vuorovaikutuksessa saattaa tulla ongelmia, jos osapuolet eivät ymmärrä toisiaan.

Vaikka osapuolet kuulevat toisensa, ei vuorovaikutus kuitenkaan aina toimi. Samaa kieltä keskenään puhuvat ihmiset eivät aina ymmärrä toisiaan, samat sanat voivat eri ihmisille tarkoittaa eri asioita. On tärkeää, että ohjaaja keskustelee opiskelijan kanssa erilaisista työhön liittyvistä asioista riittävän usein. Ohjaaja voi myös tuoda esille omia ajatuksiaan ja rohkaista opiskelijaa pohtimaan ja perustelemaan tekemiään ratkaisuja. Hyvä ohjaaja kuuntelee opiskelijaa.

Hyvä kuuntelija

- kuuntelee myönteisesti
- kuuntelee keskittyneesti
- kuuntelee, mitä ja miten sanotaan

- kuuntelee loppuun asti
- etsii kuulemastaan tosiasiat
- tekee muistiinpanoja
- tulkitsee myös elekieltä
- pohtii, mikä toisen sanomassa on uutta
- hallitsee tunteensa

Vuorovaikutuksessa nuorten kanssa kannattaa huomioida, että nuorten ja aikuisten ajatusmaailmat eroavat toisistaan, koska elämäkokemuksen puuttuessa nuoret ajattelevat usein vielä melko mustavalkoisesti monista asioista ja heidän saattaa olla vaikea hahmottaa laajoja asioiden välisiä yhteyksiä. Nöyryys, kriisitilanteiden hallintataidot ja pettymyksen sietokyky sekä muut työelämässä tarvittavat taidot kasvavat ja kehittyvät vasta iän ja kokemuksen karttuessa. (Korkiakoski, 2004)

Vinkkejä vuorovaikutuksen edistämiseksi.

Arvosta opiskelijaa!

Meidän kaikkien on tärkeä kokea, että muut arvostavat meitä. Arvostaminen tarkoittaa opiskelijan hyväksymistä ja myönteistä suhtautumista häneen. Siihen kuuluu toisen työn kunnioitus, osaamisen arvostaminen, toisen mielipiteiden kuuntelu ja avun tarjoaminen tarvittaessa. Opiskelijaa ei saa kohdella mielivaltaisesti, ei loukata, ei nöyryyttää, eikä jättää huomioimatta. Mitä hankalammaksi opiskelija on kokenut esimerkiksi koulutilanteet, sitä tärkeämpää hänen on kokea hyväksyntää ja onnistumista työssä. Arvostaminen edellyttää usein ohjaajalta itseltään riittävän hyvää itsearvostusta sekä henkilönä että ammattilaisena.

Anna opiskelijalle huomiota ja kannusta häntä!

Huomion antaminen tarkoittaa ennen kaikkea opiskelijan aktiivista kuuntelemista. Kysele opiskelijan aiempia kokemuksia ja kuuntele häntä! Ohjaajana sinun pitää oppia kuuntelemaan sitäkin, mitä opiskelija ei osaa sanoa tai mistä hänestä tuntuu vaikealta puhua. Opiskelija tarvitsee usein toistuvaa rohkaisua asioiden esille tuontiin. Hyvä kuunteleminen edellyttää ohjaajalta rohkeutta kysyä opiskelijalta, milloin hän ei ole ymmärtänyt. Huomion antamiseen sisältyy myös empatia,

eräänlainen myötäeläminen. Empatian osoittaminen on eri asia kuin opiskelijan ylihoivaaminen. Opiskelijalle on voinut kertyä koulutyöhön liittyneitä osaamattomuuden tai häpeäntunteen kokemuksia. Pelko, että samanlaiset kokemukset toistuvat työpaikalla, voi tehdä opiskelijan araksi ja epävarmaksi. Työpaikkaohjaajan opiskelijalle osoittama rohkaisu ja kannustava palaute auttavat opiskelijaa onnistumisessa.

Anna opiskelijalle myönteistä palautetta!

Kaikki myönteinen palaute innostaa ja kannustaa opiskelijaa. Pienikin huomionosoitus onnistuneesta työtehtävästä tai vaikkapa hyvästä yrityksestä auttaa opiskelijaa oppimaan. Palautteen antamisesta löydät enemmän tietoa opiskelija-arviointi kohdasta.

Huomioi opiskelijan erityistarpeet!

Opiskelija ratkaisee, mitä tietoja itsestään ja elämäntilanteestaan hän tuo työssäoppimisjaksolla esiin. Ohjaaja voi kuitenkin korostaa, että opiskelijan tarpeiden huomiointi edellyttää, että työpaikkaohjaaja on niistä tietoinen (esimerkiksi diabeetikon tai luki-ongelmaisen tarpeet). Työpaikkaohjaajan on syytä huomioida myös erilaiset oppijat ja erilaiset oppimistavat. (Korkiakoski, 2004)

5. TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN

5.1 Tutkimuksen tavoitteet

Tämän tutkimuksen tavoitteena on kyselyn ja haastatteluiden avulla selvittää Mikkelin Trans Edu -verkostossa tapahtuvaa työssäoppimista, sen ongelmakohtia ja kehitystarpeita kouluttajan ja verkoston toimijoiden näkökulmista, jotta kyselyn tuloksena tehtävät toimenpiteet palvelisivat mahdollisimman hyvin työssäoppimisen kehittymistä kyseisissä yrityksissä ja jotta tuloksia voitaisiin soveltaa muuallakin tapahtuvaan työssäoppimiseen.

5.2 Kyselyn laadinta

Tutkimuksessa käytettiin pääsääntöisesti kyselykaavaketta, johon vastattiin sanallisesti ja vapaamuotoisesti (liite1), haastatteluja ja yhteispalavereissa esille

tulleita asioita. Ensimmäisissä kysymyksissä kysyttiin lähinnä yrityksen perustietoja, kuten yrityksen toimialaa, yhteyshenkilöä ja perustietoja yrityksen henkilöstöstä. Seuraavissa kysymyksissä keskityttiin henkilöstön työnkuviin ja tulevaisuuden suunnitelmiin. Seuraavaksi kysymykset koskivat työssäoppimisen järjestelyitä ja kokemuksia ja lopuksi halusin tietää halukkuuden osallistua työpaikkaohjaajakoulutukseen ja arviota koulutukseen mahdollisesti osallistuvien määristä.

Lomakkeessa oli myös kohta, jossa sana oli vapaa, jotta saataisiin lisätietoa tulevia kehitystoimenpiteitä varten.

Esimerkkejä kysymyksistä:

Esimerkki 1

Kuinka suuri osuus 6 kuukauden työssäoppimisesta pitäisi mielestänne tapahtua ensimmäisenä vuonna_____ kk
toisena vuonna_____ kk
kolmantena vuonna_____ kk

Esimerkki 2

Olemme halukkaita osallistumaan työssäoppimisen ohjaajille tarkoitettuun koulutukseen, jonka tarkoitus on kehittää opiskelijoiden ohjaukseen ja arviointiin liittyviä valmiuksia.

kyllä ☐ ei ☐

Kysely suoritettiin haastatteluiden yhteydessä kaavaketta apuna käyttäen.

Tarvittaessa kyselykaavake lähetettiin etukäteen tutustuttavaksi, vastauksien antamisen helpottamiseksi.

5.3 Kyselyiden suorittaminen

Kysely verkoston yrityksille suoritettiin talvella 2011. Kysymykset toimitettiin Trans Edu -verkoston kuljetuksia suorittaville yrityksille osalle sähköpostitse ja osalle paperiversioina. Osa toimitettiin etukäteen, osa täytettiin tapaamisen yhteydessä ja kaksi palautui kiireisen aikataulun vuoksi tapaamista seuranneella viikolla tai käytiin noutamassa yrityksen toimipisteestä.

Kaikilla verkoston yrityksillä on ollut työssäoppijoita, joka osaltaan selvensi ja helpotti kysymyksiin vastausta, etenkin kun tavoite on yhteinen. Kävin jokaisessa yrityksessä henkilökohtaisesti ja pyrin selventämään kehitystyön tavoitteita ja jatkotoimenpiteitä, jotta epäselvyyksiltä välttyttäisiin.

5.4 Aineiston analysointi

Kyselyyn vastasivat kaikki verkoston yritykset ja kaikki olivat samaa mieltä kehitystyön tarpeellisuudesta työssäoppimisen käytänteissä. Kyselyn tuloksena saatu aineisto saatiin suurimmaksi osaksi kyselykaavakkeen avulla tekstiaineistona sekä tapaamisissa ja haastatteluissa ylös kirjaamistani asioista. Yhteisistä tapaamisista muodostui jatkotoimenpiteiden kannalta tärkeitä, koska niissä laadimme yhteiset suuntaviivat tulevalle toiminnalle.

6. TUTKIMUKSEN TULOKSET

6.1 Tuloksien yhteenveto

Seuraavassa käsitellään kysymykset yksityiskohtaisesti, kuitenkin siten, ettei vastauksia kaikilta osin nimetä mihinkään yritykseen yksityiskohtaisesti, pois lukien yritysten yleis- ja yhteystiedot, yrityksissä suoritettavat ammattiosaamisen näytöt sekä yritysten päätoimiala. Vastauksiin on koottu yhteenveto kaikilta yrityksiltä saaduista vastauksista ja pyritty muodostamaan mahdollisimman totuudenmukainen ja konkreettinen johtopäätelmä saatujen vastauksien perusteella, jotta se palvelisi mahdollisimman hyvin niin oppilaitoksen kuin yritystenkin työssäoppimisen ohjauksen kehittämistä nyt ja tulevaisuudessa.

Kysymysten 1-3 yhteenveto yrityksittäin.

Yritysten perustiedot ja yhteyshenkilöt:



SAVONLINJA-YHTIÖT
Luotettavaa palvelua jo 86 vuotta!

Otavankatu 23, PL 400, 50101 Mikkeli

puhelinnumero: 020 141 5550.

Yhteyshenkilö: Teuvo Punavaara, puh. 040 840 4397

Toimiala: Henkilöliikenne, linja- ja palveluliikenne, tilausajoliikenne, matkapalvelut



Suomen Kiitoautot Oy

Arinakatu 9, 50170 Mikkeli

puhelinnumero: 010 520 5950

Yhteyshenkilö: Lasse Nykänen puh. 0400 679 949

Toimiala: Kappaletavaralogistiikkapalvelut, elintarvikekuljetukset



RL-HUOLINTA OY

Juontotie 6, 50120 Mikkeli

puhelinnumero: (015)366 533 tai 0440 366 533

Yhteyshenkilö: Nina Rasola puh. 050 517 0472

Toimiala: Ympäristön- ja jätteenhuollon kuljetukset



Niementie 11B, 52780 Kuomiokoski

puhelinnumero: 040 505 3270

Yhteyshenkilö: Jani Rihu puh. 040 505 3270

Toimiala: Koti- ja ulkomaanliikenne, vaarallisten aineiden säiliö- ja kappaletavarakuljetukset, erikoiskuljetukset, puutavarakuljetukset



Neulastie 1, 50600 Mikkeli

puhelinnumero 0500 751 491

Yhteyshenkilö: Tapio Krivetz puh. 0500 751 491

Toimiala: Kuljetuspalvelut, elintarvikekuljetukset



Porrassalmenkatu 19 A 10, 50100 Mikkeli

Puhelinnumero 020 741 6607

Yhteyshenkilö: Heikki Lappalainen puh. 020 741 6607

Toimiala: Edunvalvonta, tiedotus, neuvonta, liikennelupapalvelut



Porontaival, 50100 Mikkeli

Puhelinnumero 0307 38 230

Yhteyshenkilö: Mika Salonen puh. 040 866 3009

Toimiala: kappaletavaralogistiikkapalvelut

Kysymys 4.

Yritysten toiminta ja asiakkaat:

Mikkelin Trans Edu -verkoston yritysten toimialat kattavat melkein kaiken logistiikka-alalla tehtävistä toiminnoista. Yritykset kuljettavat kappaletavaraa niin runkokuljetuksina kuin jakavat tavarat tarvittaessa asiakkaille hyllyihin saakka. Kuljetuspalveluita suoritetaan esimerkkejä luetellakseni muun muassa seuraavilla suoritealoilla:

Raakapuun kaukokuljetukset, elintarvikekuljetukset, jakokuljetukset, vaarallisten aineiden kuljetukset niin säiliöliikenteessä kuin kappaletavaranakin, erilaiset ulkomaanliikenteen kuljetukset, erikoiskuljetukset sekä henkilöliikenteen kuljetukset paikallisliikenteestä aina kokonaisvaltaisina matkapaketteina tarjottaviin tilausliikenteen kuljetuksiin, niin koti- kuin ulkomailla.

Lisäksi yritykset tarjoavat asiakkailleen varastointi ja terminaalipalveluita kulloisenkin tarpeen mukaan.

Kysymys 5.

Yritysten henkilöstö ja asiakkaat:

Trans Edu- verkostossa tarvitaan monenlaisia osaajia jo edellisessä kysymyksessä esille tulleiden moninaisten tehtävien laadukkaaseen suorittamiseen. Yrityksissä toimii autonkuljettajia, kuorma-autonkuljettajia, yhdistelmäajoneuvonkuljettajia,

linja-autonkuljettajia, terminaalityöntekijöitä, trukinkuljettajia, raskaan kaluston huoltohenkilöstöä ja yrityksen talous- ja muusta hallinnosta vastaavaa henkilöstöä.

Koska yrityksissä tehdään monenlaisia töitä, on henkilöstön työnkuva monesti myös vaihteleva ja siirtymistä työpisteestä tai tehtävästä toiseen tapahtuu tarvittaessa.

Kysymys 6.

Tulevaisuuden näkymät:

Kysyttäessä yritysten tulevaisuuden näkymistä voidaan yhteenvetona todeta näkymien tulevaisuuteen olevan pääsääntöisesti positiivisia ja osalla yrityksistä onkin tarkoitus laajentaa toimintaansa lähiaikoina, kaikista alalla olevista uhkakuvista huolimatta. Tavaraliikenteen taantuman aiheuttama kuljetusten väheneminen on vaikuttanut joidenkin yritysten toimintaan, mutta se haastattelujen perusteella kuuluu normaalina vaihteluna alan toimintaan. Toisille taantuma ei ole heijastunut kuljetuksiin mitenkään ja paria yrittäjää lainatakseni *"tässä maassa syödään ja paskotaan suunnilleen saman verran, oli lama eli ei ja tuleva sekä lähtevä tuote on kuljetettava joka tapauksessa"*. Onpa joku yrityksistä tekemässä sukupolvenvaihdostakin lähiaikoina.

Kysyttäessä, miten yritykset aikovat varmistaa ammattitaitoisen henkilöstön saannin myös tulevaisuudessa, tulee jokaiselta hyvin samankaltaisia vastauksia. Yhteistyö oppilaitosten kanssa koetaan tärkeäksi rekrytointikanavaksi samoin kuin henkilökunnan kouluttaminenkin. Uusien alalle tulevien henkilöiden ottaminen mukaan työyhteisöön ja heidän perehdyttämisensä on noussut myös esille työvoiman saatavuuden turvaamiseksi.

Kysymys 7.

Työssäoppiminen:

Kysymykseen onko yrityksellänne mahdollisuuksia ottaa opiskelijoita työssäoppimisjaksolle kaikki vastasivat kyllä, koska he haluavat olla mukana vaikuttamassa koulutuksen toteutukseen ja kannustaa nuoria jäämään alalle ja yrityksiin töihin opiskelun jälkeenkin.

Kysyttäessä miten kuuden kuukauden työssäoppiminen tulisi jaksottaa kolmen vuoden opinnoissa, tuli yrityksiltä poikkeuksetta samanlainen vastaus ja suurin piirtein samoin perustein. Toiveena on, että ensimmäiselle vuodelle tulisi yksi kuukausi, toiselle vuodelle kaksi kuukautta ja kolmannelle vuodelle kolme kuukautta. Perusteena oli, että mitä pidemmälle opiskelijat pääsevät, sen monipuolisemmin heille pystytään tarjoamaan työskentelymahdollisuuksia. Edellä mainittu johtuu siitä, että opiskelijat suorittavat tarvittaviin ajoneuvoihin ja laitteisiin vaadittavia ajolupia opiskelunsa aikana ja mitä pidemmälle opinnot etenevät sitä useampia tehtäviä he ovat valmiita opiskelemaan lisää myös työssäoppiessaan.

Yritykset voivat ottaa opiskelijoita työssäoppimisjaksolle pääsääntöisesti 2-3 kertaa vuodessa, mutta osa ilmoitti myös halukkuutensa tiiviimpääkin tahtiin jos se molemmille osapuolille kulloiseenkin tilanteeseen hyvin sopii.

Kansainvälisiä vaihto oppilaita yritykset voivat ottaa satunnaisesti, kunhan tieto asiasta tulee ajoissa ja asiasta sovitaan tapauskohtaisesti erikseen.

Työssäoppimisen kokemuksista jo tapahtuneista työssäoppimisjaksoista kysyttäessä on kaikilla yrityksillä niin hyviä kuin huonojakin kokemuksia, mutta yhteenveto menneistä jaksoista menee selkeästi plussan puolelle.

Yritykset ovat mielestään saavuttaneet hyötyä jo käydyistä työssäoppimisjaksoista muun muassa tutustumalla uusiin alalle tuleviin työntekijöihin ja tutustuttamalla työssäoppijat omiin yrityksiinsä ja näin saaneet sitä kautta uusia työntekijöitä rekrytoitua, joko välittömästi tai pienen viiveen jälkeen. Yrityksessä jo opiskeluaikanaan työssäoppimassa olleet henkilöt, jotka ovat jo tottuneet talon tavoille ja tuntevat jo valmiiksi työntekijöitä, eivät tarvitse niin paljon perehdytystä yrityksen toimintoihin, kuin täysin uusina työntekijöinä rekrytoitavat.

Negatiivisia kokemuksia ovat aiheuttaneet opiskelijoiden huono kellon tuntemus, eli sovitut aikataulut eivät ole syystä tai toisesta pitäneet ja tämä on hankaloittanut joidenkin opiskelijoiden kanssa tehtävää yhteistyötä.

Hankaluuksia työssäoppimiseen liittyen on aiheuttanut muun muassa epäselvät harjoittelun tavoitteet.

Kehitysideoita työssäoppimisen toteutuksen suhteen on tullut ja yritykset toivoisivat opettajien osallistuvan enemmän työssäoppimisen ohjaukseen ja valvontaan. Myös säännöllinen opettajien tapaaminen auttaa lähentämään oppilaitosta ja yrityselämää entisestään.

Työssäoppimisen ohjauksen keskittäminen paikkakuntaakohtaisesti yhdelle henkilölle auttaisi yrityksiä ja opiskelijoita saamaan tasavertaista ja yhdenmukaista ohjausta työssäoppimiseen liittyen. Sama henkilö voisi toimia ammattiosaamisen näyttöjen vastuuhenkilönä yrityksille ja opiskelijoille.

Kartoitettaessa mitä ammattiosaamisen näyttöjä yrityksissä voidaan suorittaa, voidaan hyvillä mielin todeta, että Mikkelin Trans Edu- verkostossa voidaan suorittaa kaikki tällä hetkellä Etelä-Savon ammattiopiston logistiikka-alan koulutuksen voimassa olevan opetussuunnitelman mukaiset ammattiosaamisen näytöt. Yhteistyöstä on siis erittäin suurta hyötyä myös näyttöympäristöjen mahdollisimman aidon ja todentuntuisen työtilanteen luomisen kannalta.

Yrityksittäin ammattiosaamisen näyttöjä voidaan suorittaa seuraavasti:

Suomen Kiitoautot Oy/ Mikkelin toimipiste:

- Kuorma-auton tavarankuljetusten hallinta
- Kuorma-autokuljetukset
- Työkoneiden käyttö ja huolto
- Elintarvikekuljetukset
- Yhdistelmäajoneuvokuljetukset

VR Transpoint Oy/ Mikkelin toimipiste:

- Kuorma-auton tavarankuljetusten hallinta
- Kuorma-autokuljetukset
- Työkoneiden käyttö ja huolto
- Yhdistelmäajoneuvokuljetukset

Kuljetusliike Krivetz Ky:

- Kuorma-auton tavarankuljetusten hallinta
- Kuorma-autokuljetukset
- Työkoneiden käyttö ja huolto
- Elintarvikekuljetukset
- Yhdistelmäajoneuvokuljetukset

Savonlinja Oy:

- Linja-auton tavarankuljetusten hallinta
- Linja-autokuljetukset
- Kaukoliikenteen kuljettajan tehtävät
- Palveluliikenteenkuljettajan tehtävät
- Tilausajoliikenteenkuljettajan tehtävät
- Terminaalitoiminnot ja lastaus

RL-Huolinta Oy:

- Kuorma-auton tavarankuljetusten hallinta
- Kuorma-autokuljetukset
- Yhdistelmäajoneuvokuljetukset
- Ympäristöhuollon kuljetukset
- Massatavarakuljetukset

Nurmela Rahti Oy:

- Kuorma-auton tavarankuljetusten hallinta
- Kuorma-autokuljetukset
- Työkoneiden käyttö ja huolto
- Yhdistelmäajoneuvokuljetukset
- Ulkomaanliikenteen kuljetukset

Kysymys 8.

Työpaikkaohjaajakoulutus:

Yrityksiltä kysyttiin halukkuutta osallistua työssäoppimisen ohjaajille tarkoitettuun työpaikkaohjaajakoulutukseen, jonka tarkoituksena on kehittää opiskelijoiden ohjaukseen ja arviointiin liittyviä valmiuksia.

Yritykset ilmoittivat olevansa halukkaita ottamaan osaa koulutukseen, kunhan se järjestetään mahdollisimman joustavasti ja heidän tarpeensa ja lähtökohtansa huomioon ottaen. Verkoston palaverissa ja haastatteluissa on tullut ilmi, että yrityksille on hankalaa lähettää pitkää läsnäoloa vaativaan koulutukseen työntekijöitensä ja he ehdottivat meidän etsivän koulutuksen järjestämiseksi mallin, joka ei vaatisi niin paljon läsnäoloa ja josta ainakin osa voitaisiin suorittaa etäopiskeluna. Yksi mahdollisesti toimivaksi koettu malli olisi niin sanottu puolijalkautuva työpaikkaohjaajakoulutus, jossa olisi lähiopiskelua, verkossa tehtävää opiskelua sekä työpaikalla työssäoppimisen ohjauksen yhteydessä tehtävää käytännön opiskelua.

6.2 Tutkimuksen luotettavuus

Tutkimuksen tulokset johtavat ajatukseen, että työssäoppimisen järjestelyissä on vielä kehitettävää, mutta myös sen, että tähän saakka tehdyt työssäoppimisjaksot ovat onnistuneet vähintäänkin kohtalaisesti, elleivät jopa hyvin. Oppilaitoksella ja oppilailla on kohtalaisen kovat odotukset työssäoppimisen suhteen ja yritykset ovat halukkaita jatkamaan kehitystyötä tälläkin osa-alueella saadakseen tulevaisuudessa entistä parempaa työvoimatarjontaa. Yritykset vastasivat kyselyyn kiittävästi, eli kyselyn vastausprosentti oli 100 (100 %). Täydellisen kattavuuden voidaan todeta johtuvan yritysten halusta olla mukana kehittämässä koulutusta ja päästä vaikuttamaan työssäoppimisen järjestelyihin ja koulutuksen laatuun.

Trans Edu Mikkeli- verkoston kannalta tuloksia voidaan pitää luotettavina, koska kaikki osalliset työssäoppimisen järjestelyihin osallistuvat yritykset vastasivat kyselyyn.

7. JOHTOPÄÄTÖKSET

Tässä tutkimuksessa kerättiin tietoa Etelä-Savon ammattiopistossa logistiikan perustutkintokoulutuksen yhteydessä suoritettavan työssäoppimisen kehittämistä varten.

Kysymykset liittyivät työssäoppimisen järjestelyihin, kokemuksiin jo tapahtuneista työssäoppimisjaksoista sekä kehitystarpeisiin Mikkelin Trans Edu- verkostossa. Kyselyyn vastattiin kaikissa verkoston yrityksissä, joissa työssäoppimista tapahtuu.

Aikaisempaan yhteistyöhön työssäoppimisen järjestämisessä oltiin pääsääntöisesti tyytyväisiä, eikä mitään ylitsepääsemättömiä ongelmakohtia ole tullut esille.

Työpaikkaohjaajakoulutuksen ja entistä tiiviimmän yhteistyön verkoston yritysten ja oppilaitoksen välillä uskotaan auttavan esille tulleiden ongelmien ratkaisemiseksi ja kehittämiseksi parempaan suuntaan.

Kansainvälisten opiskelijoiden kanssa työskentelyn aloittaminen koetaan näin ensi metreillä hieman haastavaksi, johtuen yritysten suorittamista kuljetuksista, joissa tarvitaan turvallisuusselvitystä työntekijöistä ja kulkulupaa tavaroiden nouto tai purkupaikalle. Hieman epäluuloja herättää myös englannin kielellä tapahtuva kommunikointi vierasperäisten opiskelijoiden kanssa, mutta vaikuttaa kuitenkin siltä, että tätäkin toimintaa ollaan halukkaita aloittamaan, kunhan pelisäännöistä sovitaan etukäteen ja oppilaitoksen edustaja on mukana tukemassa toimintaa.

Tulevaisuudennäkymät yrityksissä vaikuttavat olevan suurimmalta osin positiivisia, vaikkakin polttoaineen hinnan korotuksesta johtuvien hintojen nousupaineita on joskus haastavaa siirtää asiakkaiden maksettaviksi. Myös alalla tapahtuvan äärimmäisen kovan kilpailun ja lainsäädännössä tapahtuvien muutosten uskotaan tuovan suuria haasteita osalle yrityksistä. Julkisen sektorin tukien vähenemisen uskotaan myös vaikuttavan kuljetusten vähenemiseen.

Yritykset uskovat kuitenkin tulevaisuuteen pääsääntöisesti positiivisesti ja yhteenvetona uskovat työtilanteen jatkuvan ainakin ennallaan tai jopa hieman paranevan.

Työntekijöitä yritykset tulevat tarvitsemaan tulevaisuudessakin ja osa on jo palkkaamassa tai ainakin suunnittelevat palkkaavansa uusia työntekijöitä myös jatkossa. Edellä mainitusta syystä heille on tärkeää saada työssäoppijoita mukaan yrityksen toimintaan jo koulutuksen ollessa kesken, jotta he pääsevät tutustuttamaan mahdolliset tulevat työntekijät jo opiskeluaikana muuhun henkilökuntaan ja talon toimintatavoille.

8. LOPPUPÄÄTELMÄ

Tutkimustuloksien yhteenvedon johtopäätöksenä voidaan todeta, että työssäoppimisen käytänteiden kehittämiseen tarvitaan tiivistä yhteistyötä työssäoppimisen järjestelyissä mukana olevan oppilaitoksen ja yritysten välillä. Yhteistyön tulee olla tiivistä ja vilpitöntä sekä sen tulee kohdella kaikkia osapuolia tasavertaisesti, jotta tulokset palvelisivat koko verkostoa parhain mahdollisin tavoin. Lopputuloksena saavutettava opiskelijoiden laadukkaampi taso ja näin ollen yrityksille tulevaisuudessa tuleva osaavampi työvoima toimii hyvänä motivaation luojana kehitystyössä.

Konkreettisia kehitystoimenpiteitä joita tutkimuksessa on tullut esille:

- oppilaitoksen tulee ohjata työssäoppimisen ohjauksen ja valvonnan suorittamiseen riittävästi resursseja
- mahdollisuuksien mukaan ja epäselvyyksien välttämiseksi, työssäoppimisen valvonta ja ohjaus sekä ammattiosaamisen näyttöjen järjestäminen yrityksissä tulisi keskittää paikkakuntaakohtaisesti yhdelle opettajalle
- työpaikkaohjaajakoulutus yrityksen henkilöstölle, yritysten toivomien käytänteiden mukaisesti, tulisi aloittaa mahdollisimman pian, kuitenkin viimeistään syksyllä 2012
- jatkotoimenpiteenä tehdään vastaava kysely opiskelijoille ja näiden kahden selvityksen perusteella luodaan toimintamalli kaikille osapuolille
- oppilaitoksessa jo oleville logistiikan opiskelijoille tulee tarjota mahdollisuus osallistua työpaikkaohjaajakoulutukseen ensi lukukaudesta 2012- 2013 alkaen
- yhteistyötä verkostossa tulee jatkaa saavutetussa hyvässä hengessä
- työssäoppimisen verkkosivuston www.topp-edu.fi käyttöä työssäoppimisen ohjauksen ja järjestelyiden apuvälineenä tulee laajentaa

Lopuksi tahdon välittää kiitokset kaikille verkoston toimijoille saumattomasta ja sujuvasta yhteistyöstä tämän selvityksen aikaansaattamiseksi. Toivon vastaavanlaisen yhteistyön jatkuvan tulevaisuudessakin, koska vain sitä kautta saamme toimintojamme kehitettyä haluamaamme suuntaan.


LÄHDELUETTELO


- Etelä-Savon ammattiopisto. (2012). *Etelä-Savon ammattiopisto*. Haettu 29. 3 2012 osoitteesta <http://www.esedu.fi/>
- Etelä-Savon Koulutus Oy. (2012). *Poveri*. Haettu 26. 3 2012 osoitteesta www.poverihanke.eu
- Häyrynen, T. (2005). *Mestarin pajassa*. Helsinki: Edita Prima Oy.
- Koramo, M. (2007). *Työssäoppimisen opas-kehittyvä työelämäyhteistyö*. Saarijärvi: Opetushallitus.
- Korkiakoski, H. (11. 11 2004). Työpaikkaohjaajien koulutusohjelman perusteet. Haettu 10. 4 2012 osoitteesta <http://212.50.196.226/tov/ohjaajat/koulutusmateriaali/2c.html>
- Kuljetusliike Krivetz Ky. (2012). Haettu 26. 3 2012 osoitteesta www.krivetz.fi
- Nurmelan Rahti Oy. (2012). *Nurmelan Rahti*. Haettu 28. 3 2012 osoitteesta www.nurmelanrahti.fi
- Opetushallitus. (2007). *Työssäoppimisen opas-kehittyvä työelämäyhteistyö*. Saarijärvi: Opetushallitus.
- RL-Huolinta Oy. (2012). *RL-Huolinta*. Haettu 27. 3 2012 osoitteesta www.rl-huolinta.fi
- Savonlinja Oy. (2012). *Savonlinja Oy*. Haettu 26. 3 2012 osoitteesta www.savonlinja.fi
- Suomen Kiitoautot Oy. (2012). *Suomen Kiitoautot*. Haettu 26. 3 2012 osoitteesta www.suomenkiitoautot.fi
- Suomen kuljetus ja logistiikka. (2012). *Suomen Kuljetus ja logistiikka*. Haettu 26. 3 2012 osoitteesta http://www.skali.fi/skali_jarjestona/alueyhdistykset/skali_ita-suomi_ry
- VR Transpoint Oy. (2012). *VR Transpoint*. Haettu 26. 3 2012 osoitteesta www.vrtranspoint.fi

LIITTEET


Liite 1. Kysymyslomakkeet

Liite 1




 Euroopan unioni
 Euroopan sosiaalirahasto

1. YRITYS	Nimi ja puh. Osoite:
2. YHTEYS- HENKILÖ	Nimi: Koulutus: Puh. Parhaiten tavattavissa:
3. LIIKEIDEA	Mikä on peruspalvelunne/toimiala?



Elinkeino-, liikenne- ja
 ympäristökeskus

Vipuvoimaa
EU:lta
2007-2013

4. YRITYKSEN TOIMINTA JA ASIAKKAAT	<hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/>
5. HENKILÖSTÖ	<p>Yrityksemme henkilöstön ammattinimikkeet ja lukumäärä</p> <hr/> <hr/> <hr/> <p>Yrityksemme henkilöstöllä on</p> <p><input type="checkbox"/> kiinteät toimenkuvat</p> <p><input type="checkbox"/> työt kiertävät</p> <p><input type="checkbox"/> tarvittaessa tapahtuu siirtymistä työpisteestä toiseen</p>
6. TULEVAISUUS	<p>Yrityksemme aikoo seuraavan viiden vuoden aikana</p> <p><input type="checkbox"/> säilyttää toimintansa ennallaan</p> <p><input type="checkbox"/> laajentaa toimintaansa</p> <p><input type="checkbox"/> saneerata toimitilojaan</p> <p><input type="checkbox"/> jotain muuta, mitä _____</p>



	<p>Miten yrityksenne aikoo varmistaa ammattitaitoisen henkilöstön saannin tulevaisuudessa?</p> <hr/> <hr/> <hr/>
--	--

<p>7. TYÖSSÄ- OPPIMINEN</p>	<p>Onko yrityksellänne mahdollisuuksia ottaa opiskelijoita TOPP (työssäoppimisjaksoille)</p> <p><input type="checkbox"/> kyllä</p> <p><input type="checkbox"/> ei</p> <p>Kuinka suuri osuus 6 kuukauden työssäoppimisesta pitäisi mielestänne tapahtua</p> <p>ensimmäisenä vuonna _____ kk</p> <p>toisena vuonna _____ kk</p> <p>kolmantena vuonna _____ kk</p> <p>Yrityksemme voi ottaa opiskelijoita</p> <p><input type="checkbox"/> satunnaisesti</p> <p><input type="checkbox"/> 2-3 kertaa vuodessa</p> <p><input type="checkbox"/> olemme halukkaita tekemään tiivistä yhteistyötä</p> <p>Olisitteko halukkaita ottamaan vaihto-opiskelijan ulkomailta työssäoppimisjaksolle?</p> <p><input type="checkbox"/> kyllä</p> <p><input type="checkbox"/> ei</p>
--	--



Oletteko tyytyväinen kokemuksiin jo tapahtuneista työssäoppimisjaksoista?

☐☐

kyllä

ei

Mitä etuja/hyötyjä/kokemuksia olette saavuttaneet?

Jos ette ole tyytyväinen, niin miksi?

Millaisia toiveita yrityksellänne on työssäoppimisjakson toteutuksen suhteen?

Muita kehitysideoita työssäoppimisjaksojen suhteen?

Mitä ammattiosaamisen näyttöjä yrityksessä voi suorittaa?



[illegible]